

التحول في الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة: دراسة حالة.

محمد احمد عبيدات

وزارة التربية والتعليم، الاردن

Obeidatm350@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى تحول الالتزام الوظيفي لدى الاشخاص الذين لديهم تجربة أبوة بعد فترة عقم أولي، استخدمت هذه الدراسة المنهج النوعي، ولقد تم جمع البيانات من خلال عدة مصادر بما في ذلك، تحليل الوثائق والسجلات والملاحظة المباشرة والمقابلات المعمقة، وتم تحليل البيانات موضوعياً باستخدام برنامج (ATLAS.ti7). وأظهرت النتائج وجود تحول ايجابي بالالتزام الوظيفي لدى المعلم بعد تجربة الأبوة، وأوصى الباحث بضرورة إجراء المزيد من البحوث في مجال التزام المعلم، وتحديدًا استكشاف تأثير أحداث الحياة مثل الأبوة على الالتزام المهني.

الكلمات المفتاحية: الالتزام الوظيفي، تجربة الأبوة، دراسة الحالة، العقم الأولي.

The Transformation of Professional Commitment after the experience of fatherhood: Case Study.

Mohammed A. Obeidat.

Ministry of Education, Jordan.

Obeidatm350@gmail.com

Abstract:

The study aimed to investigate the transformation of professional commitment in a teacher after experience of fatherhood. This qualitative study collected data from various sources, including document analysis, records, direct observation, and in-depth interviews. Data analysis was conducted using the ATLAS.ti7 software. The results revealed a positive transformation in the teacher's professional commitment after the experience of fatherhood. The researcher recommends further research in the field of teacher commitment, specifically exploring the impact of life events such as fatherhood on professional commitment.

Keywords: Professional Commitment, Parenthood Experience, and Case Study, Primary infertility.

المقدمة

يُعتبر الالتزام الوظيفي من أهم المفاهيم في مجال العمل والمهن، حيث يعكس تصميم الفرد واستعداده للالتزام بأداء مهامه المهنية بتفانٍ واجتهاد. يمكن أن ينبثق هذا الالتزام من داخل الفرد نتيجة لعوامل عديدة مثل الشعور بالمسؤولية تجاه العمل، والانتماء للمؤسسة أو الفريق العامل، والاعتزاز بالأداء المهني.

وتعد الأبوة أن تصبح أبا هو في حد ذاته تحول كبير في حياة الرجال، لأنه يتعين عليهم تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم، أي العمل والأبوة. رغم التحول من النظرة التقليدية التي حصرت دور الآباء في الإعالة المادية إلى إدراك أهمية مشاركتهم في رعاية الأبناء وتربيتهم، إلا أن الأدبيات ما تزال تشهد قصوراً واضحاً في تناول موضوع الأبوة وتحليل أبعاده المختلفة، الأمر الذي يكشف عن فجوة بحثية تستدعي المزيد من الدراسات المتعمقة في هذا المجال (Li, 2022).

وفي حين أن أثر الأمومة على عمل المرأة موثق توثيقاً جيداً، لم يُولَ حتى الآن اهتمام كبير بالعلاقة المهمة المحتملة بين العمل ومسؤوليات الأبوة. منذ أن ركزت كانتر (Kanter, 1977) على "أسطورة المجالات المنفصلة" التي تشير إلى الفكرة القائلة بأن وجود المرأة في أكثر من مجال أو وظيفة داخل المؤسسة يؤدي تلقائياً إلى تحسين فرصها وتحقيق المساواة بين الجنسين. بمعنى آخر، كانت الفكرة السائدة وقتها أن زيادة النساء في مجالات متعددة سيُغيّر التوازن الهيكلي والسلطة داخل المؤسسات ويكسر الحواجز أمامهن.

عارضت كانتر (Kanter) هذه الفكرة باعتبارها أسطورة لأنها تبسط المسألة ولا تأخذ بعين الاعتبار العقبات الهيكلية والثقافية التي تواجه النساء، مثل القوالب النمطية، توزيع السلطة، ونقص الموارد والدعم المؤسسي. فهي لا تكفي بمجرد وجود المرأة في مجالات متعددة لتحقيق المساواة الحقيقية، بل يحتاج الأمر إلى تغييرات أعمق في بنية المؤسسات وثقافته، دعم عدد من نتائج الأبحاث ادعاء كانتر بأن المشاركة في أدوار العمل والأسرة مترابطة. ومع ذلك، لم يُبحث كثيراً في تأثير الأبوة على عمل الرجال، رغم أن الدراسات تشير إلى أن الانتقال إلى الأبوة يُحدث تغييرات واضحة في مسؤولياتهم وأنشطتهم الوظيفية لذلك، من المستهجن أن يكون الأب وثيق الصلة بمؤسسة العمل مثل غير الأب وهناك أدبيات واسعة تناقش دور الآباء كمُعيلين في الأسرة.. يشير هذا المنظور إلى أن الآباء يميلون إلى أن يكونوا أكثر التزاماً بعملهم. وعندما يتحمل الآباء مسؤولية إعالة أسرهم، فإن الأعباء المتزايدة لدعم الأطفال قد تدفعهم إلى زيادة جهودهم في العمل مقارنة بغيرهم. وقد يضطر هؤلاء الآباء إلى اتخاذ قرارات دقيقة حول كيفية توزيع وقتهم المحدود بين أدوارهم المختلفة. (Kaufman & Uhlenberg, 2000).

لا تزال العلاقة بين الأبوة والالتزام الوظيفي عند الرجال غير محددة بوضوح في الأدبيات الحالية، حيث لم توضح الدراسات بشكل قاطع كيف يؤثر إنجاب الأطفال على مستوى التزام الرجال بمهنهم ومسؤولياتهم الوظيفية، وأفاد بيلي وبيلي (Bielby & Bielby, 1989) أن دور عمل الرجال يميل إلى أن يكون مستقلاً عن دورهم الأسري. وإذا كان الرجال لا يعتبرون عملهم وأدوارهم الأبوية مترابطة، فإن التزامهم بالأسرة لا يتطلب التزاماً بالعمل. وفي الواقع، هناك العديد من الأدلة على أن الأبوة ليس لها تأثير كبير على الالتزام بالعمل. وجد هايد ورفاقه (Hyde et., 1993) أن الآباء يأخذون إجازة لمدة خمسة أيام فقط من العمل بحلول الوقت الذي يولد فيه الطفل. تشير دراسات أخرى إلى أن الأطفال ليس لهم أي تأثير على التزام الوالدين الوظيفي. (Pittman & Orthner, 1988).

من المهم التفكير بعناية في الطريقة التي يرى بها الرجال دور الأبوة، وتشير الأدبيات المتعلقة بالأبوة إلى وجود نموذجين مختلفين لتصوير الرجل كأب، في النموذج التقليدي، يُنظر إلى الرجل باعتباره المعيل الرئيسي للأسرة، ويُعبّر عن التزامه تجاه أسرته من خلال العمل بجدية وتحقيق دخل مرتفع، كلما تبنى الرجل هذا التصور لدوره الأسري كمعيل، زاد التزامه بمسؤولياته الوظيفية، في هذا السياق، من المتوقع أن يعمل الآباء بجد أكثر مقارنة بزملائهم المتزوجين الذين ليس لديهم أطفال. (Kaufman & Uhlenberg, 2000)

الالتزام الوظيفي

يعرف الالتزام الوظيفي لغةً بأنه ثبات الشيء والمواظبة عليه حتى يتأصل ويصبح واجباً، ويعرف اصطلاحاً أنه اعتناق عاطفي وفكري كما ورد في (المولى وحافظ، 2019). ويعد عقد نفسي بين المؤسسة وعليه يمكن تعريف الالتزام الوظيفي على أنه انغماس نفسي وفكري ووجداني للموظف في مهامه الوظيفية، حيث يكرس جهده ويستثمر قدراته بشكل كامل لتحقيق أهداف مؤسسته.

ومن أبعاد الالتزام الوظيفي

- الالتزام العاطفي: الانغماس العاطفي مع المؤسسة والولاء لها والفخر بالانتماء إليها.
- الالتزام المعياري: احساس الموظف لضرورة البقاء بالمؤسسة.
- الالتزام المستمر: حاجة الموظف للاستمرار مع المؤسسة لما يترتب من تكاليف متعلقة بالمغادرة (Amponsah-Tawiah & Mensah, 2016).

ومن بين سمات الالتزام الوظيفي تبرز خاصية أساسية تمثل حالة نفسية تشرح العلاقة بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها. تؤدي هذه الخاصية دوراً حاسماً في تحديد ما إذا كان الموظف سيستمر في العمل في هذه المنظمة أم سيغادرها. ويتميز الموظف الملتزم وظيفياً بقبوله قيم المنظمة وأهدافها، ويؤمن بها بقوة. بالإضافة إلى ذلك، يتسم بارتفاع مستوى انغماسه في المؤسسة، وقابلية التقييمات الإيجابية لها. وبناءً على ذلك، يبذل المزيد من الجهد والمبادرة لتحقيق أهداف المؤسسة (عياش وبا القاسم، 2019).

واعتمدت الدراسة على عدد من المداخل النظرية التي يمكن من خلالها تفسير الالتزام الوظيفي، ومن

هذه المداخل النظرية ما يلي:

- أولاً: نظرية التوحد مع المنظمة:** إن نظرية التوحد مع المنظمة لمارش وسيمون (Marsh & Semon, 1958) تشير إلى تقبل أهداف وقيم الآخرين ويكون التوحد مع المنظمة التي يعمل بها العامل هو التوحد مع المهام والتوحد مع الفريق والتوحد مع المجتمع المحلي والتوحد المهني والتوحد مع الأسرة (المعمرية، 2014).
- ثانياً: نظرية الواجب:** تطورت هذه النظرية على يد ورنر (Wener, 1982) حيث ينظر إلى الالتزام كعملية معيارية دافعية تختلف عن التوجهات النفعية، وتتفق مع نظرية التوحد مع المنظمة وتعد تطويراً لها، ويفسر الالتزام الوظيفي باعتباره دالة للمعتقدات ما قبل الالتحاق بالمؤسسة أو بعدها، ويكتسب العامل المعايير الأخلاقية من خلال الأسرة قبل الالتحاق بالمؤسسة وما يكتسب بعد الالتحاق يسمى بالتنشئة الوظيفية وتحدث من خلال قيم الأعضاء في المؤسسة، وبذلك يكون للالتزام الوظيفي بعدين هما: التوحد الوظيفي والقيم العامة للواجب (الهنداوي، 2002).

ومن أجل إجراء بحث معمق وشامل أجرى الباحث استعراض للأدبيات من خلال قواعد البيانات الإلكترونية وقد كانت غالبية الدراسات والمقالات المتعلقة بالأباء عامة ولم يتم العثور على وجه التحديد على التحول في الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة.

تُعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تساهم في تحديد موقع الدراسة الحالية ضمن الإطار المعرفي العام، وتوضح ما أنجز وما لم يُنجز بعد، الأمر الذي يساعد على إبراز الفجوة البحثية التي يسعى الباحث إلى معالجتها. وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات ذات الصلة بموضوع الالتزام الوظيفي وتجربة الأبوة:

هدفت دراسة المولى وحافظ (2019) إلى الكشف عن أثر تبادل المعرفة في تعزيز الالتزام الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى أن مشاركة المعرفة بين العاملين تؤدي إلى رفع مستويات الالتزام العاطفي والمعياري. ورغم أهميتها، لم تتناول الدراسة دور المتغيرات الأسرية أو الاجتماعية مثل تجربة الأبوة. وبحثت دراسة للحياني وسلطان (2021) واقع الالتزام التنظيمي لدى العاملين الإداريين في إدارة التعليم بمكة، وأظهرت أن مستوى الالتزام يتأثر بدرجة رضا الموظفين وظروف بيئة العمل، دون التطرق إلى تأثير العوامل الشخصية مثل الأبوة.

ودرس عياش وبالقاسم (2019) العلاقة بين الالتزام الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التربية البدنية، وخلصت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغط والالتزام. تبرز هذه النتائج أهمية النظر إلى الأبعاد الشخصية والاجتماعية للعاملين عند تفسير الالتزام الوظيفي.

وتناولت دراسة كانتر (Kanter, 1977) فكرة "أسطورة المجالات المنفصلة"، وأكدت أن أدوار العمل والأسرة مترابطة، إلا أن الدراسات لم تُولِ اهتمامًا كافيًا لتأثير الأبوة تحديدًا على عمل الرجال.

وأظهرت عدد من الدراسات أن عمل الرجال يميل إلى أن يكون مستقلًا عن دورهم الأسري، ما يشير إلى أن الأبوة لا تؤثر بالضرورة في التزامهم الوظيفي (Bielby & Bielby, 1989)، وأن إجازة الأبوة قصيرة للغاية (لا تتجاوز خمسة أيام) ما يضعف أثر الأبوة المباشر على التزام الرجل بالعمل (Hyde et al., 1993)، وأن الأبوة يمكن أن تزيد من التزام الرجال بعملهم باعتبارهم معيّلين للأسرة، مما يعزز من جهودهم المهنية مقارنة بنظرائهم الذين ليس لديهم أبناء (Kaufman & Uhlenberg, 2000).

وأشار ميلر (Mellor, 2009) إلى أن الأبوة تُحدث تحولاً جوهرياً في حياة الرجل وتعيد تشكيل أولوياته بين العمل والحياة الأسرية، ما قد ينعكس إيجاباً على التزامه المهني. كما أشارت دراسة أخرى أن الالتزام الوظيفي لا يرتبط فقط بالعوامل التنظيمية، بل يتأثر أيضاً بالظروف الاجتماعية والشخصية للعامل (Amponsah-Tawiah & Mensah, 2016).

يتضح من استعراض هذه الدراسات أن معظم الأدبيات ركزت على الالتزام الوظيفي من منظور تنظيمي (مثل بيئة العمل أو الضغوط المهنية)، بينما قلما تناولت تجربة الأبوة بوصفها متغيراً مؤثراً في الالتزام الوظيفي. كما أن الدراسات التي بحثت في الأبوة ركزت في الغالب على السياقات الغربية، في حين يكاد يغيب هذا النوع من الأبحاث في السياق الأردني. ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف التحولات في الالتزام الوظيفي لدى المعلم بعد خوض تجربة الأبوة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد تجربة الأبوة والأمومة من أهم التحولات الشخصية والاجتماعية التي يمكن أن يمر بها الأفراد في حياتهم. وقد يؤدي وجود الأطفال إلى تغييرات كبيرة في تفكير وسلوك الأفراد وتأثير عديد من جوانب حياتهم، بما في ذلك حياتهم المهنية. وتجربة الأبوة بعد فترة طويلة من العقم الأولي قد تكون ذات تأثير خاص على الالتزام الوظيفي للفرد، حيث يمكن أن تؤدي إلى تغييرات ملموسة في تفكيره وسلوكه في مجال العمل، ولذلك نمى لدى الباحث الشعور بضرورة إجراء هذه الدراسة للكشف عن تحول الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة، ومن خلال عمله مديراً لمدرسة حكومية، لاحظ وأحس الباحث بتحول الالتزام الوظيفي لدى أحد المعلمين بعد تجربة الأبوة التي عانى قبلها من عقم أولي استمر (10) سنوات، وتولد لديه شعور بوجود أثر هام وفعال لتجربة الأبوة للمعلمين في الالتزام الوظيفي، وتتلخص مشكلة الدراسة في التعرف إلى تحول الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة.

وتجيب الدراسة عن الأسئلة التالية:

- 1- كيف يصف الآباء التغير في الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة؟
- 2- هل هناك فرق بين مدى الالتزام الوظيفي لدى الحالة قبل تجربة الأبوة وبعدها؟

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى ما يأتي:

الأهمية النظرية: تعتبر الدراسة الحالية - في حدود علم الباحث - من أول الدراسات التي تم إجرائها في لواء بني كنانة بهدف التعرف إلى تحول الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة، لذلك هذه الدراسة مهمة، لأنها توضح تحول الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة، ويقدم موضوع الدراسة مساهمة كبيرة في المعرفة نظراً لقلة الدراسات حول تحول الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة، نظراً لندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في السياق الأردني، وباستخدام المنهج النوعي والذي تضمن أدوات المقابلات المعمّقة والملاحظة وتحليل الوثائق والسجلات، وربما تسهم هذه الدراسة في وصف غني لطبيعة استخدامها في الأدبيات.

الأهمية التطبيقية: يأمل الباحث أن تكون نتائج هذه الدراسة بمثابة مساهمة مهمة في المناقشات المعاصرة والأدبيات وربما تكون بمثابة أساس لمزيد من الدراسات في هذا المجال. علاوة على ذلك. إن فهم تحول الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة قد يوفر للمؤسسات التعليمية الأردنية (وزارة التربية والتعليم، على وجه الخصوص) الموارد التي يمكن أن تساعد المخططين التربويين وصانعي السياسات على فهم تحول الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة. وقد تسهم نتائج هذه الدراسة في تمكين الباحث، باعتباره مديراً لإحدى المدارس الحكومية، من تصميم خطة وبرنامج عمل يهدفان إلى تحقيق الالتزام الوظيفي لدى المعلمين

محددات الدراسة: تم إجراء الدراسة على حالة فردية، لذا تقتصر إمكانية تعميم النتائج إلا في ظروف محددة، على حالات تحمل خصائص مشابهة للحالة التي تم دراستها، ويمكن توسيع نتائج الدراسة من خلال إجراء بحوث مشابهة على حالات متعددة، واتباع استراتيجية التثليث، باستخدامه أكثر من أداة للدراسة.

المفاهيم والتعريفات الإجرائية

الالتزام الوظيفي: يعرف بأنه "الرغبة الداخلية لدى الموظف في المؤسسة بأقصى درجات في الجهد في العمل والنابع من الإنسان لأهداف وقيم المؤسسة والرغبة الشديدة في المحافظة على استمراريته وتطورها" (الحياني، 2021).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: تفرغ المعلم للأداء الوظيفي والالتزام بمسؤولياته المهنية بفعالية واهتمام دائم بتحقيق أهداف التعليم ودعم تطوير الطلاب.

تجربة الأبوة: هي مجموعة الأدوار والخبرات والمسؤوليات التي يعيشها الرجل بعد أن يصبح أباً، وتشمل الجوانب العاطفية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية في علاقته بأبنائه وأسرته، وما يترتب عليها من تغييرات في هويته الشخصية وأسلوب حياته. (Palkovitz, 2002)

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنها: مجموعة الممارسات التي يقوم بها المعلم في رعاية أبنائه، وما يترتب عليها من مشاعر واتجاهات وانعكاسات سلوكية واجتماعية، مثل: المشاركة في الرعاية، الدعم العاطفي، الالتزام الوظيفي.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: تستخدم هذه الدراسة منهج دراسة الحالة لفهم وتحليل كيفية تغير الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة بشكل أعمق، وتُستخدَم دراسات الحالة عادةً لدراسة مواقف الحياة الواقعية المعاصرة وتوفير الأساس لتطبيق الأفكار وتوسيع الأساليب، ويمكن أن تكون الحالة كائناً أو حدثاً أو فرداً أو عملية (Yin, 2013). أو مجموعة أو منظمة (Robson, 2011; Wellington, 2015).

مجتمع الدراسة وعينتها

كان مجتمع الدراسة جميع معلمي إحدى المدارس الحكومية في لواء بني كنانة خلال الأعوام الدراسية الواقعة بين عامي 2022-2025 والبالغ عددهم (17) معلماً. وتم اختيار المشارك في الدراسة بأسلوب العينة القصدية، وأنه يعاني من حالة العقم الأولي ويمثل حالة فريدة ذات خصوصية تستحق الدراسة.

أدوات الدراسة

المقابلة: اختار الباحث جمع البيانات اللازمة من خلال إجراء مقابلات مع المشارك، قابل الباحث المشارك عدة مرات، وفي كل مرة استغرقت كل مقابلة من 40 إلى 60 دقيقة. كما حاول الباحث توفير الوقت الكافي للمشارك للإجابة على الأسئلة بعناية. ومن أجل إجراء المقابلة بفعالية وعدم إضاعة وقته في كتابة الإجابات، استخدم الباحث مسجل صوت رقمي لتسجيل المقابلات، وقبل كل مقابلة، طلب الباحث إذنه لاستخدام التسجيل.

وبدأت المقابلات بسؤال رئيس هو ما التحولات التي لاحظتها في حياتك المهنية والشخصية بعد الإنجاب؟ وهل أثرت تجربة الأبوة على وجهة نظرك تجاه العمل والحياة؟ ومن خلال اجابة المشارك انبثق عدة اسئلة متتابعة واستفسارية وتوضيحية مثل كيف كانت تجربتك كمعلم قبل الأبوة؟ وما هي التحديات التي كانت تواجهك في عملك؟ وكيف كان التوازن بين حياتك المهنية والشخصية خلال تلك الفترة؟ هل كان من الصعب الجمع بين العمل والتفرغ للعائلة، وكيف؟ ماذا لديك من خطط أو أهداف مستقبلية في مجال التعليم أو في حياتك الشخصية بعد تجربة الإنجاب؟ ما التغيير في أسلوبك التدريسي أو علاقتك مع الطلاب بعد أن أصبحت أب؟ ما هي أهم الدروس التي تعلمتها من تجربتك الشخصية والمهنية هذه؟ ماذا لديك من نصائح أو توجيهات للمعلمين الآخرين الذين يمكن أن يكونوا في موقف مماثل؟ كيف يمكن للأفراد تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية بفعالية؟ والعديد من الاسئلة المتولدة من خلال ردود المشارك، وهذا ما أثري حجم البيانات المجموعة والتي اعطت فهما عميقا للظاهرة المدروسة، وعلاوة على ذلك فتحت الافاق إلى موضوعات بحثية مستقبلية.

تحليل السجلات والوثائق: تم الرجوع الى تقارير المعلم خلال السنوات السابقة بالإضافة الى التقارير ما بعد تجربة الأبوة، والملف الوظيفي للمعلم، بالإضافة الى سجل بصفة الحضور والمغادرة وسجل الزيارات الصفية من قبل مدير المدرسة وتم تحليلها تحليلًا نوعيًا.

الملاحظة: باعتبار الباحث مديرًا للمدرسة التي يعمل بها المشارك كان من السهل ملاحظة المشارك ملاحظة دقيقة ومباشرة ومتابعة ادائه الوظيفي حيث كان الباحث يسجل البيانات على سجل خاص بالملاحظة للمشارك على مدار (3) سنوات دراسية متتابعة.

أخلاقيات الدراسة وإجراءاتها

تم أخذ الموافقة من المشارك على إجراء المقابلات، مع توضيح مباشر لحقه في الاعتذار عن الاستمرار في المشاركة في أي مرحلة من مراحل الدراسة. كما وضح الباحث للمشارك بأنه لن يتم الإشارة إلى اسمه الحقيقي في الدراسة احترامًا لخصوصيته. وتم إعلامه المسبق بأن وقت المقابلة لن يزيد على ساعة واحدة على الأكثر.

واستخدم الباحث عدة استراتيجيات ليضمن درجة عالية من الموثوقية في الإجراءات والنتائج، حيث استخدمًا التعددية، ولتحقق المصداقية، حيث تعددت أدوات الدراسة، فقد استخدم الباحث المقابلات المعمقة والملاحظة، وتحليل السجلات. وأشار جري (Gray, 2014) إلى أنه يصعب تحكيم أداة المقابلة المعمقة، وذلك لأنه تتولد أسئلة جديدة من إجابات المشاركين وهذه الأسئلة لم تعد مسبقًا ولا يمكن التنبؤ بها. وتراوحت مدة المقابلة الواحدة ما بين 30 إلى 60 دقيقة.

ولضمان الاعتمادية في الدراسة، قام الباحث بتحليل البيانات مع باحث مساعد بشكل مستقل كما تم شرح وتوضيح إليه الترميز وتحديد المواضيع باستخدام برنامج أطلس (ATLAS.ti7) الخاص بالتحليل النوعي. ولضمان التأكدية والتي تقابل الموضوعية في البحث الكمي، قام الباحث بعرض أسئلة المقابلات على عدد من الأساتذة لأخذ اقتراحاتهم وآرائهم من حيث مناسبة الأسئلة لأهداف الدراسة، ومدى سهولة فهمها ووضوحها (Gray, 2014).

تحليل البيانات

الدراسة تحتوي على بيانات وصفية تعتبر غنية وكثيفة، البيانات الأولية لهذه الدراسة هي الإجابات من المقابلات، قام الباحث بنسخ البيانات الخام من المقابلات من مسجل الصوت واحتفظ بها كملفات رقمية في Microsoft Word. ورمز هوية المشارك، اختار الباحث طريقة التحليل المواضيعي Thematic Analysis وهي طريقة لتحليل البيانات النوعية، وهي تنظيم البيانات حول الموضوعات لتجعل البيانات ذات معنى هادف (Braun & Clarke, 2006). واتبعت المراحل الست من طريقة التحليل المواضيعي التي قدمها (Braun & Clarke, 2006).

ففي المرحلة الأولى: انغمس الباحث واندمج في البيانات، وأجر المقابلات، وقام بتفريغها، واستمع إلى المقابلات المسجلة عدة مرات، وقام بطباعتها والتحقق من التفريغ والتعرف إلى البيانات. وفي المرحلة الثانية: قام بإنشاء الرموز الأولية، واستخدم الترميز الوصفي، الذي يلخص الموضوع لمقطع من البيانات النوعية في كلمة أو عبارة قصيرة (Saldaña, 2016). وتمت الترميزات من خلال الانطباعات الأولية للباحث عن البيانات. وفي بعض الأحيان يمكن تلخيص مقتطف واحد برمز واحد، بينما تحتاج بعضها إلى أكثر من رمز واحد. وينصح

(Braun & Clarke, 2006) الباحثين بإنشاء أكبر عدد ممكن من الرموز. ولقد قامت الباحثة بإنشاء أكثر من (148) رمزًا.

وفي المرحلة الثالثة: قام بالتأكد من أنَّ المقاطع التي تمَّ ترميزها تمَّت بشكل سليم، وقام بإعادة تسمية بعض الرموز لأنَّها وجدت قاسمًا مشتركًا بين تلك الرموز وربط بعض الرموز ببعضها، فكون الموضوعات، التي لها علاقة بسؤال الدراسة.

وفي المرحلة الرابعة: قام بمراجعة تلك الموضوعات التي توصل إليها وذلك للتأكد من صحة التحليل. وقد كان برنامج أطلس (ATLAS.ti7) مفيد بدرجة كبيرة في تشكل الموضوعات التي تحتوي على رموز عديدة، ومفيد في نقل وتبويب وترتيب الرموز، وإدراجها تحت موضوعات أكبر، وقام في هذه الدراسة بترتيب الترميزات الكلية التي بلغ عددها (148) ترميزًا، وتم تبويبها تحت (5) موضوعات رئيسة.

وفي المرحلة الخامسة: قام بتحديد الموضوعات، أما المرحلة السادسة والأخيرة: كتابة التقرير النهائي، أي كتابة نتائج الدراسة وتفسيرها، بعكس البحث الكمي، والذي تبدأ فيه مرحلة الكتابة بعد انتهاء التحليل كاملاً، ولكن في البحوث النوعية تتداخل عمليات التحليل والكتابة، وقد تمَّ التعديل على مسميات الرموز عدة مرات حتى ظهرت بشكلها النهائي.

ومن خلال جمع الباحث للبيانات باستخدام الأساليب الثلاثة لجمع المعلومات في هذه الدراسة، أي: المقابلات والملاحظة المباشرة ومراجعة الوثائق، تم تحقيق مبدأ التثليث. وقد ساهم هذا التحليل المتعدد في تحسين موثوقية الدراسة، حيث تم تأكيد النتائج والاستنتاجات من خلال استخدام أدوات متعددة، مما يزيد من قوة الأدلة والتأكيد على صحة النتائج المستنتجة.

نتائج الدراسة

السؤال الأول ونصه، كيف يصف الآباء التغير في الالتزام الوظيفي بعد تجربة الأبوة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم تحليل البيانات التي جمعت من خلال المقابلات والسجلات والوثائق والملاحظة المباشرة لسلوكيات المعلم قبل وبعد تجربة الأبوة، وقد أظهرت نتائج التحليل أن هناك انقفاً بين نتائج تحليل بيانات أدوات جمع البيانات الثلاث على وجود تحول إيجابي بالالتزام الوظيفي لدى المعلم بعد تجربة الأبوة، ومن أبرز هذه التحولات:

أولاً: تحسن التزام العمل: يظهر النص "لاحظت تحسناً كبيراً في التزامي بمواعيد الدوام الرسمي". تحسناً واضحاً في التزام المعلم بمواعيد الدوام الرسمي بعد الإنجاب. هذا يشير إلى أهمية الأبوة في تعزيز الالتزام بالوظيفة. ثانياً: تنظيم الوقت: قال المشارك: "بالنسبة للدخول والمغادرة: الدخول بانتظام: بدأت أهتم بالالتزام بمواعيد الدوام بشكل دقيق ومنظم. كنت أحرص على الوصول إلى المدرسة في الوقت المحدد قبل بدء الدروس حتى يمكنني التحضير لليوم الدراسي بشكل جيد. والمغادرة في الوقت المناسب: بعد الدوام، قمت بالبقاء في المدرسة لإنهاء المهام المطلوبة وتقديم الدعم للطلاب. ثم كنت أترك المدرسة بعد انتهاء الأنشطة اللاصفية واستيفاء المسؤوليات المهنية" (المشارك، محادثة خاصة، 23 تموز، 2023).

وقال أيضاً: "أدركت أهمية الوقت وكيفية الاستفادة القصوى منه لضمان تقديم أفضل خدمة تعليمية للطلاب". ويشير هذا الاقتباس إلى أهمية تنظيم الوقت بفعالية. بعد الإنجاب، أصبح المعلم أكثر حذراً في توجيه جهوده نحو تحقيق الأهداف المهنية وضمان الاستفادة القصوى من الوقت.

ثالثاً: تحمل المسؤولية الشخصية: قال المشاركون: "تحملت المسؤولية الشخصية لضمان تنظيم وقتي بفعالية والالتزام بالجدول المدرسية والمهام المهنية" ويشير هذا الاقتباس إلى تحمل المعلم المسؤولية الشخصية للالتزام بالجدول المدرسية وأداء المهام المهنية بشكل لائق.

رابعاً: التواصل والعمل الجماعي: قال المشاركون: "تواصلت مع زملائي في العمل للتنسيق ومشاركة المعلومات بشكل فعال" ويبرز هذا الاقتباس أهمية التواصل مع زملاء العمل ومشاركة المعلومات بشكل فعال، مما يعكس التعاون والعمل الجماعي في بيئة التعليم. وقال أيضاً: "كان لدي القدرة على التعاون والتنسيق بشكل أفضل مع الزملاء لتحقيق أهداف التعليم والمساهمة في تقديم بيئة تعليمية مثلى للطلاب"

خامساً: التحسن المهني: " زاد التزامي بمواعيد الدوام الرسمي وتركيزي على العمل، وهذا أدى إلى تحسن كبير في أدائي المهني كمعلم " يشير الاقتباس إلى تحسن كبير في أداء المعلم المهني بعد الإنجاب، مما يظهر أن تحسين التزامه بالعمل أثر إيجابياً على أدائه. وقال أيضاً:

ومن خلال تجربة الأبوة، زاد تفهمي لاحتياجات الطلاب وزاد تركيزي على الجوانب الشخصية والأكاديمية لتقديم الدعم المناسب. قبل الإنجاب، كنت دائماً ملتزماً بتقديم المعرفة والمساعدة للطلاب في تحقيق نجاحهم الأكاديمي. وبعد الإنجاب، زاد اهتمامي بالطلاب كأفراد يحتاجون إلى دعم واهتمام إضافي. كنت أسعى لفهم تحدياتهم الشخصية والأكاديمية بشكل أفضل وتقديم الدعم الذي يحتاجونه (المشارك، محادثة خاصة، 1 آب، 2023).
السؤال الثاني ونصه، هل هناك فرق بين مدى الالتزام الوظيفي لدى الحالة قبل تجربة الأبوة وبعدها؟ أظهرت نتائج الدراسة وجود فرق واضح في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلم قبل وبعد تجربة الأبوة، حيث تمثل هذا الفرق في الالتزام بالدوام الرسمي حيث إنه لوحظ تحسن كبير في انتظام الحضور والمغادرة، حيث أصبح المشاركون أكثر حرصاً على الالتزام بمواعيد العمل بعد تجربة الأبوة. كما أشار المشاركون إلى أنه أصبح أكثر قدرة على إدارة وقته بفعالية، مما انعكس إيجاباً على أدائه المهني، وزاد شعور المشاركون بالمسؤولية تجاه عمله بعد أن أصبح أباً، مما دفعه إلى بذل جهد أكبر في أداء مهامه، وتحسنت قدرته على التواصل والتعاون مع زملائه، كما أصبح أكثر تفهماً لاحتياجات الطلاب.

ويعزو الباحث هذا التحول إلى عدة عوامل، منها:

1. **التغير في الأولويات:** أصبح المشاركون أكثر إدراكاً لأهمية العمل كمصدر للإعالة المالية بعد تحمل مسؤولية الأبوة.
2. **التجربة العاطفية:** مروره بفترة العقم الأولي (10 سنوات) جعل تجربة الأبوة أكثر تأثيراً على نفسيته، مما عزز التزامه بالعمل كوسيلة لإثبات ذاته.
3. **الدور الاجتماعي:** في السياق الأردني، يُنظر إلى الأب كمعيل رئيسي، مما يزيد من ضغوطه لتحقيق النجاح المهني.

مناقشة النتائج

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود تحول إيجابي في الالتزام الوظيفي لدى المعلم بعد تجربة الأبوة، وهو ما تجلى في تحسن التزامه بالدوام الرسمي، وتنظيم وقته، وزيادة تحمله للمسؤوليات المهنية، إضافة إلى تطور ملحوظ في أدائه التدريسي وتفاعله مع طلابه. وتتسم هذه النتائج مع ما أشار إليه كوفمان وأوهلينج (Kaufman & Uhlenberg, 2000) بأن الأبوة يمكن أن تعزز من التزام الرجال بعملهم باعتبارهم معيلين للأسرة، حيث تدفعهم مسؤوليات الإعالة إلى بذل جهد أكبر في المجال المهني.

كما تتفق النتائج مع ما توصل إليه ميلور (Mellor, 2009) الذي أوضح أن الأبوة تحدث تحولاً جوهرياً في حياة الرجل، وتدفعه إلى إعادة ترتيب أولوياته المهنية والشخصية بما يحقق التوازن بين العمل والأسرة. وفي السياق نفسه، أشار هيد ورفاقه (Hyde et al., 1993) إلى أن التغيرات المرتبطة بالأبوة قد لا تكون آنية فحسب، بل تستمر لتؤثر على سلوكيات الفرد المهنية على المدى البعيد.

في المقابل، تتعارض هذه النتائج مع ما أورده بيلبي وبيلبي (Bielby & Bielby, 1989) من أن دور عمل الرجال غالباً ما يكون مستقلاً عن دورهم الأسري، وهو ما يشير إلى أن أثر الأبوة على الالتزام الوظيفي قد يختلف باختلاف السياق الثقافي والاجتماعي. ويؤكد ذلك على أهمية هذه الدراسة في السياق الأردني، إذ تكشف عن دور الأبوة في تعزيز التزام المعلم بمسؤولياته المهنية بما يتجاوز ما توصلت إليه الأدبيات الغربية.

إن التفسير الممكن لهذه النتائج يتمثل في أن تجربة الأبوة، خاصة بعد فترة من العقم الأولي كما في حالة المشارك، تعمق من إحساس الفرد بالمسؤولية، وتدفعه إلى استثمار طاقاته في تطوير أدائه الوظيفي، بما يعكس التزاماً أكبر تجاه مهنته وتجاه طلابه. وهذا ينسجم مع ما ذهب إليه أمبونساه-تاوياه ومنساه (Amponsah-Tawiah & Mensah, 2016) بأن الالتزام الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالظروف الشخصية والاجتماعية للعامل، وليس فقط بالعوامل التنظيمية داخل المؤسسة.

التوصيات: بناء على نتائج الدراسة، التي تشير إلى تحول إيجابي في الالتزام المهني للمعلم بعد تجربة الأبوة، يمكن استخلاص التوصيات التالية:

1. يجب على المؤسسات التعليمية وصانعي السياسات النظر في تنفيذ برامج توعية حول التأثير الإيجابي المحتمل للوالدين على الالتزام الوظيفي. يمكن أن تساعد هذه البرامج المعلمين على فهم فوائد الموازنة بين العمل والحياة الأسرية.
2. تشجيع المزيد من البحوث في مجال التزام المعلم، وتحديد استكشاف تأثير أحداث الحياة مثل الأبوة على الالتزام المهني. يمكن أن يوفر هذا رؤية إضافية حول ديناميكيات التزام المعلم وإبلاغ السياسات والممارسات التعليمية المستقبلية.

المراجع

- المولى، س. م.، وحافظ، ح. أ. (2019). أثر تبادل المعرفة ودوره في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 1(121)، 13-34.
- عياش، ش.، وبلقاسمي، م. (2019). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالضغوط النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عكلي محند أولحاج، البويرة.
- الليحاني، ه. أ.، وسلطان، س. (2021). واقع الالتزام التنظيمي لدى العاملين الإداريين بإدارة التعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التعليمية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 37(12.2)، 266-288.
- المعمري، م. ح. (2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس ما بعد الأساسي في محافظة مسقط (رسالة ماجستير). جامعة نزوى، سلطنة عمان، ص 30.
- الهنداوي، م. ي. (2002). الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عين شمس، مصر.

- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225-230.
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54(5), 776-789.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Carter, S. M., & Little, M. (2007). Justifying knowledge, justifying method, taking action: Epistemologies, methodologies, and methods in qualitative research. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1316-1328.
- Fontana, A., & Frey, J. H. (2000). The interview: From structured questions to negotiated text. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 645-672). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gray, D. E. (2014). *Doing research in the real world* (3rd ed.). London, UK: Sage.
- Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (1997). *The new language of qualitative methods*. New York, NY: Oxford University Press.
- Hyde, J. S., Essex, M. J., & Horton, F. (1993). Fathers and parental leave: Attitudes and experiences. *Journal of Family Issues*, 14(4), 616-638.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces*, 78(3), 931-947.
- Kurdi, M. M. (2014). The influence of the Big Five traits and independence as a characteristic: How many job characteristics depend on job equilibrium. *Al-Quds Open University Research Journal: Educational and Psychological Studies*, 1(3), 85-112.
- Li, N. (2022). What do we know about fatherhood? A critical review of literature. *Asian Journal of Social Science*, 58(2), 1-20.

- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. London, UK: Sage.
- Mellor, R. G. (2009). *The impact of early fatherhood on men's safety at work* (Doctoral dissertation, Griffith University, Australia).
- Palkovitz, R. (2002). *Involved fathering and men's adult development: Provisional balances*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pittman, J. F., & Orthner, D. K. (1988). Gender differences in the prediction of job commitment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 227-240.
- Robson, C. (2011). *Real world research* (3rd ed.). Chichester, England: Wiley.
- Rubin, R. B., Rubin, A. M., & Peile, L. J. (1996). *Communication research: Strategies and sources* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed.). London, UK: Sage.
- Sikes, P. (2004). Methodology, procedures and ethical considerations. In C. Opie (Ed.), *Doing educational research: A guide to first-time researchers* (pp. 15-33). London, UK: Sage.
- Wellington, J. (2015). *Educational research: Contemporary issues and practical approaches*. London, UK: Bloomsbury.
- Wellington, J., Bathmaker, A., Hunt, C., McCulloch, G., & Sikes, P. (2005). *Succeeding with your doctorate*. London, UK: Sage.
- Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Zehra, S. Z., Ather, M., & Zehra, B. (2017). A correlation between workplace stress and organizational commitment: Doctors' response from public and private hospitals in Karachi, Pakistan. *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM)*, 5(5), 41-52.